

***Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture,
Entrepreneurship Orientation Terhadap Kinerja Karyawan IKM
Tas Tanggulangin Sidoarjo***

Oleh :

Karina Dwi Cahyani

Dosen Pembimbing :

Rifdah Abadiyah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024



Pendahuluan (Fenomena)

Industri mengacu pada aktivitas apa pun, baik itu proyek atau bisnis, yang bertujuan mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang dapat dijual untuk mendapatkan keuntungan[1]. Yang dimaksud dengan “IKM” (Industri Kecil Menengah) adalah segala kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka menghasilkan ataupun menciptakan suatu hal yang berlaku untuk kehidupan sehari-hari.

Fenomena yang terjadi di IKM Tas Tanggulangin UD. Suwarlandono Sidoarjo adalah banyak karyawan yang membutuhkan dukungan dan dorongan dari para pemimpinnya. Sebab apabila seorang karyawan tidak mendapat dukungan dan dorongan dari atasannya maka karyawan akan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mengatasi kesulitan tersebut, seorang karyawan harus memiliki inovasi dan kreativitas berwirausaha yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini akan memungkinkan perusahaan atau industri dapat menjalankan misi dan visinya secara efektif.

Pendahuluan (GAP)

1. *Entrepreneurship Leadership* (Kepemimpinan Kewirausahaan)

Dimana pada[3] *entrepreneurship leadership* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh[6], hal ini menunjukkan bahwa *entrepreneurship leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan dampak skala kecil. Dalam hal *entrepreneurship leadership*, seorang *leader* harus dapat memberikan bimbingan kepada setiap karyawannya, karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *entrepreneurship leadership*.

Pendahuluan (GAP)

2. *Entrepreneurship Culture* (Budaya Kewirausahaan)

Penelitian[7] Pengaruh ini bernilai negative yang berarti semakin kental *entrepreneurship culture* terhadap kinerja suatu usaha, maka akan semakin rendah kinerja karyawan yang dihasilkan. Sedangkan pada penelitian[8] *entrepreneurial culture* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *organizational performance*. Dalam *entrepreneurship culture*, bagaimana seorang pemimpin menumbuhkan sifat-sifat positif untuk menyelesaikan tugasnya, seperti berinovasi di tempat kerja dan menjunjung tinggi kondisi perusahaan yang menguntungkan.

Pendahuluan (GAP)

3. *Entrepreneurship orientation* (Orientasi Kewirausahaan)

Entrepreneurship orientation yang baik secara bertahap dapat meningkatkan kinerja karyawan juga pola pikir bisnis yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian[9] menunjukkan adanya *entrepreneurship orientation* yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian[6] bahwa *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja usaha dengan efek besar.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Rumusan Masalah : Didalam penelitian ini ialah bagaimana *Entrepreneurship Leadership*, *Entrepreneurship Culture*, *Entrepreneurship Orientation* Terhadap Kinerja Karyawan IKM Tas Tanggulangin Sidoarjo. Diharapkan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel.
- Pertanyaan Penelitian : Apakah kinerja berpengaruh positif pada *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* pada IKM Tas Tanggulangin Sidoarjo?
- Kategori SDGs : Dalam penelitian ini termasuk dalam SDGs 9, untuk mendorong industri yang inklusif dan berkelanjutan, menyediakan infrastruktur yang tangguh, serta menstimulasi inovasi. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

Pendahuluan (Literatur Review)

1. *Entrepreneurship Leadership* (X1)

Entrepreneurship Leadership menurut Roebuck dalam penelitian[11] mendefinisikan "memanfaatkan perilaku kewirausahaan proaktif untuk memimpin sekelompok orang menuju tujuan bersama dengan mengelola perubahan dalam lingkungan yang dinamis, mengoptimalkan risiko, mengambil tanggung jawab pribadi, dan menciptakan peluang". Lee dan Tsang dalam[12] mengukur *entrepreneurial leadership* dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain :

- Mampu Memotivasi (*able to motivate*)
- Visioner (*Visionary*)
- Kreatif (*Creative*)
- Pengambilan risiko (*Risk Taking*)
- Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented*)
- Ketekunan (*Persistence*)

Pendahuluan (Literatur Review)

2. *Entrepreneurship Culture* (X2)

Zain dan Elbashir dalam penelitian[8] menunjukkan bahwa *entrepreneurship culture* perusahaan mendorong kreativitas dan inovasi di antara para karyawannya, sehingga memberikan peluang untuk mengenali dan memanfaatkan kesempatan yang muncul. Sementara itu, *entrepreneurship culture* perusahaan, seperti yang didefinisikan oleh Singer et al. dalam penelitian[8], adalah asumsi untuk usaha kewirausahaan para pekerja dalam organisasi, berbentuk sifat-sifat yang mendorong dan menyediakan kegiatan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maisaroh dan Sukhemi dalam[13], ditemukan lima faktor yang mempengaruhi *entrepreneurship culture* masyarakat antara lain :

- Kemampuan dalam melihat peluang
- Fasilitas lingkungan
- Bakat dan kreatifitas
- Kemampuan untuk belajar dan mencoba

Pendahuluan (Literatur Review)

3. *Entrepreneurship Orientation* (X3)

Entrepreneurship orientation menurut Miller dalam[14] adalah kemampuan perusahaan untuk mengungguli para pesaingnya, kesediaannya untuk mengambil risiko yang diperhitungkan, inovasi yang proaktif, dan inovasi produknya yang semuanya berkontribusi pada keterlibatan pasarnya. Terdapat dimensi orientasi kewirausahaan menurut pandangan Miller dalam[15] yaitu :

- Inovasi (*Innovativeness*)
- Proaktif (*Proactiveness*)
- Mengambil Risiko (*Risk Taking*)
- Agresif dalam Bersaing (*Competitive Aggressiveness*)
- Otonomi (*Autonomy*)

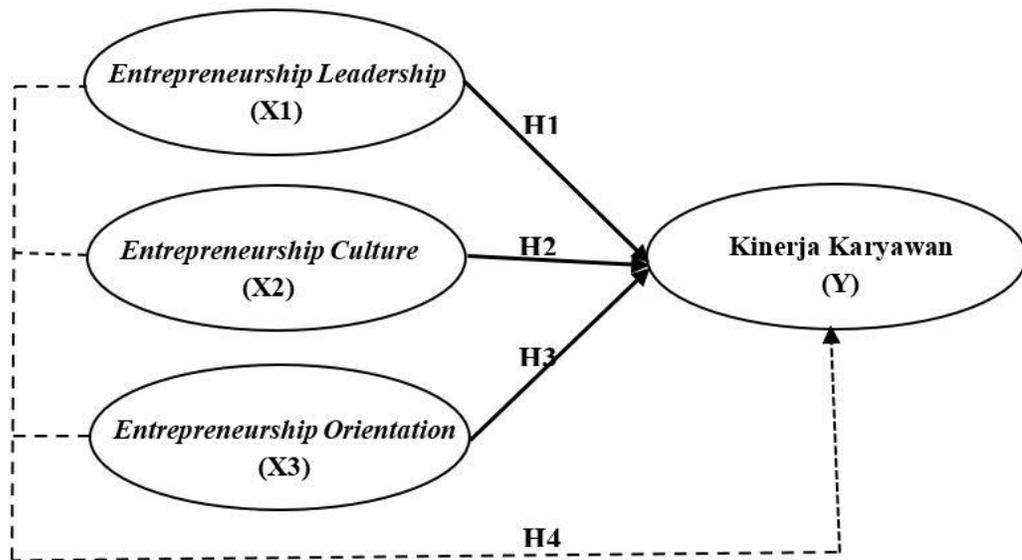
Pendahuluan (Literatur Review)

4. Kinerja Karyawan (Y)

Wibowo dalam penelitian[3] menegaskan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya, sedangkan pekerjaan adalah tentang hasil yang akan didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karena kinerja karyawan yang positif akan menguntungkan organisasi secara keseluruhan, dan kinerja karyawan yang negatif juga akan berdampak kurang maksimal pada kinerja atau jalannya bisnis. Ada beberapa dimensi kinerja karyawan menurut Bernardin & Russel dalam penelitian[10] sebagai berikut :

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas
- Komitmen organisasi

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1** : Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Entrepreneurship Leadership* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2** : Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Entrepreneurship Culture* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3** : Terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara *Entrepreneurship Orientation* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Entrepreneurship Leadership* (X1), *Entrepreneurship Culture* (X2), *Entrepreneurship Orientation* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Metode Penelitian

Menggunakan penelitian kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka dan analisis statistik

Jenis Penelitian



Sampel Penelitian



Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 170 responden.

UD. Suwarlandono Tanggulangin Sidoarjo

Lokasi Penelitian



Sumber Data



Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UD. Suwarlandono Tanggulangin Sidoarjo

Populasi Penelitian



Analisis Data



Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program windows spss versi 25

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan riset lapangan

Teknik Pengumpulan Data



Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 170 responden dalam penelitian memiliki sifat yang beragam. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki nilai mean 1,53 dengan persentase sebesar 56% responden berjenis kelamin laki-laki dan 44% responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1,27 dengan persentase sebesar 72% responden berusia antara 18-30 tahun dan 28% berusia antara 31-45 tahun. Karakteristik responden berdasarkan domisili memiliki nilai mean sebesar 1,28 dengan persentase responden yang berdomisili di Kedensari sebesar 71% dan 29% berdomisili di Tanggulangin.

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
Laki – Laki	91	56%
Perempuan	79	44%
Usia		
18 – 30	123	72%
31 – 45	47	28%
Domisili		
Kedensari	121	71%
Tanggulangin	49	29%

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Entrepreneurship Leadership (X1)

Diketahui respon penilaian pada variabel *entrepreneurship leadership* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pimpinan saya memiliki kemampuan untuk mengubah tindakan yang telah direncanakan sebelumnya 4,78. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, dan kendaraan 4,28 dan indikator pimpinan saya bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya 4,28. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh *entrepreneurship leadership* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneurship leadership* sebesar 4,53 dalam kategori tinggi.

	Indikator	Mean
X1.1	Pimpinan saya dapat memacu semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal	4,56
X1.2	Pimpinan saya dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan tepat	4,49
X1.3	Pimpinan saya memiliki gambaran usaha untuk dimasa depan	4,36
X1.4	Pimpinan saya mampu menceritakan kepada karyawan tentang bisnis atau usaha yang digeluti	4,28
X1.5	Pimpinan saya mampu meyakinkan karyawan tentang bisnis atau usaha yang digeluti kepada karyawan	4,36
X1.6	Pimpinan saya aktif dalam mencari konsep untuk barang atau prosedur bisnis baru	4,42
X1.7	Pimpinan saya mampu mendorong karyawan untuk menggunakan imajinasi karyawan saat mengembangkan barang atau prosedur bisnis baru	4,53
X1.8	Pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, dan kendaraan	4,28
X1.9	Pimpinan saya bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya	4,28
X1.10	Pimpinan saya dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk perusahaan	4,76
X1.11	Pimpinan saya mampu mengelola proses bisnis dari awal hingga akhir	4,76
X1.12	Pimpinan saya memiliki kemampuan untuk mengubah tindakan yang telah direncanakan sebelumnya	4,78
X1.13	Pimpinan saya dapat memiliki daya tahan terhadap tekanan pekerjaan	4,71
X1.14	Pimpinan saya mampu merespon dengan tindakan tegas ketika tantangan muncul	4,71
X1.15	Pimpinan saya dapat terdorong untuk mengambil tindakan untuk mengatasi rintangan sesulit apapun	4,71
Entrepreneurship Leadership		4,53

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Entrepreneurship Culture (X2)

Diketahui respon penilaian pada variabel *entrepreneurship culture* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa mampu mengambil keputusan dengan cepat 4.59. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini 4.40. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh *entrepreneurship culture* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneurship culture* sebesar 4,48 dalam kategori tinggi.

	Indikator	Mean
X2.1	Saya merasa mampu mengambil keputusan dengan cepat	4,59
X2.2	Saya merasa dapat menjaga pola pikir dan solusi yang dilakukan untuk menciptakan peluang baru	4,55
X2.3	Saya merasa memiliki kemampuan dalam pengembangan usaha	4,48
X2.4	Saya merasa dapat menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan kerja	4,47
X2.5	Saya merasa dapat mengoptimalkan hasil kerja dengan fasilitas yang tersedia saat ini	4,40
X2.6	Saya merasa memiliki bakat untuk cepat memahami pekerjaan	4,44
X2.7	Saya merasa dapat memberikan gagasan dan usul terhadap suatu masalah	4,43
X2.8	Saya merasa dapat mengembangkan potensi perusahaan agar lebih maju	4,45
X2.9	Saya merasa mampu untuk menyampaikan ide-ide dan pola pikir	4,48
X2.10	Saya merasa dapat berusaha maksimal dalam belajar sesuai kemampuan yang ada untuk mengejar kekurangan	4,52
X2.11	Saya merasa mampu mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawab tanpa disuruh atasan	4,47
Entrepreneurship Culture		4,48

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Entrepreneurship Orientation (X3)

Diketahui respon penilaian pada variabel *entrepreneurship orientation* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa dapat bereaksi lebih cepat terhadap perusahaan yang terjadi 4,55 dan indikator Saya merasa mampu untuk mengenali dan menafsirkan peluang di pasar 4,55. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa dapat cenderung mengambil peluang yang berisiko tinggi 4,44 dan indikator saya merasa memiliki keberanian pada saat ketidakpastian 4,44. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh *entrepreneurship orientation* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneurship orientation* sebesar 4,49 dalam kategori tinggi.

	Indikator	Mean
X3.1	Saya merasa dapat bereksperimen dengan konsep-konsep baru	4,52
X3.2	Saya merasa dapat mencari ide baru untuk melakukan pekerjaan	4,53
X3.3	Saya merasa dapat mengalokasikan dana untuk mengembangkan produk baru	4,54
X3.4	Saya merasa dapat memberikan reaksi dengan baik terhadap hal-hal yang terjadi	4,51
X3.5	Saya merasa dapat bereaksi lebih cepat terhadap perusahaan yang terjadi	4,45
X3.6	Saya merasa mampu untuk mengenali dan menafsirkan peluang di pasar	4,45
X3.7	Saya merasa dapat cenderung mengambil peluang yang berisiko tinggi	4,44
X3.8	Saya merasa memiliki keberanian pada saat ketidakpastian	4,44
X3.9	Saya merasa dapat mengambil berbagai tindakan diperlukan untuk mencapai tujuan	4,55
X3.10	Saya merasa agresif dan semangat dalam bekerja	4,55
X3.11	Saya merasa mampu membuat rencana dan bekerja keras untuk menyelesaikannya	4,51
X3.12	Saya merasa dapat menunjukkan antusiasme dalam bekerja	4,49
X3.13	Saya merasa diperbolehkan untuk mempraktikkan keterampilan	4,49
X3.14	Saya merasa diberikan kebebasan untuk membuat keputusan	4,48
X3.15	Saya merasa diberikan tawaran fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas, termasuk membuat jadwal kerja	4,51
Entrepreneurship Orientation		4,49

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui respon penilaian pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan terampil 4.54. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator Saya merasa memiliki komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja 4.32. Hal ini berarti karyawan UD. Suwarlandono Art menunjukkan tingginya pengaruh kinerja karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai ratarata secara keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 4,43 dalam kategori tinggi.

	Indikator	Mean
Y.1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas seperti yang dipersyaratkan oleh perusahaan	4,52
Y.2	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan terampil	4,54
Y.3	Saya merasa dapat melaksanakan tugas sesuai arahan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	4,43
Y.4	Saya merasa mampu melebihi rata-rata yang telah ditetapkan	4,45
Y.5	Saya merasa dapat konsisten memenuhi tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan	4,38
Y.6	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dengan tepat waktu	4,39
Y.7	Saya merasa tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	4,38
Y.8	Saya merasa memiliki kedisiplinan dalam bekerja	4,45
Y.9	Saya merasa dapat melakukan tugas dengan efektivitas biaya yang tinggi	4,51
Y.10	Saya merasa dapat memanfaatkan waktu yang efektivitas dalam bekerja	4,42
Y.11	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya pengaruh dari orang lain	4,37
Y.12	Saya merasa memiliki komitmen dan tanggungjawab dalam bekerja	4,32
Kinerja Karyawan		4,43

Hasil

Entrepreneurship Leadership (X1)			
Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,328	0,1506	Valid
X1.2	0,347	0,1506	Valid
X1.3	0,333	0,1506	Valid
X1.4	0,403	0,1506	Valid
X1.5	0,495	0,1506	Valid
X1.6	0,403	0,1506	Valid
X1.7	0,474	0,1506	Valid
X1.8	0,336	0,1506	Valid
X1.9	0,336	0,1506	Valid
X1.10	0,719	0,1506	Valid
X1.11	0,719	0,1506	Valid
X1.12	0,678	0,1506	Valid
X1.13	0,729	0,1506	Valid
X1.14	0,729	0,1506	Valid
X1.15	0,682	0,1506	Valid

Entrepreneurship Culture (X2)			
Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,557	0,1506	Valid
X2.2	0,646	0,1506	Valid
X2.3	0,618	0,1506	Valid
X2.4	0,605	0,1506	Valid
X2.5	0,730	0,1506	Valid
X2.6	0,634	0,1506	Valid
X2.7	0,536	0,1506	Valid
X2.8	0,480	0,1506	Valid
X2.9	0,383	0,1506	Valid
X2.10	0,352	0,1506	Valid
X2.11	0,291	0,1506	Valid

Entrepreneurship Orientation (X3)			
Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X3.1	0,515	0,1506	Valid
X3.2	0,484	0,1506	Valid
X3.3	0,450	0,1506	Valid
X3.4	0,544	0,1506	Valid
X3.5	0,581	0,1506	Valid
X3.6	0,600	0,1506	Valid
X3.7	0,539	0,1506	Valid
X3.8	0,440	0,1506	Valid
X3.9	0,441	0,1506	Valid
X3.10	0,371	0,1506	Valid
X3.11	0,522	0,1506	Valid
X3.12	0,492	0,1506	Valid
X3.13	0,529	0,1506	Valid
X3.14	0,415	0,1506	Valid
X3.15	0,292	0,1506	Valid

Kinerja Karyawan (Y)			
Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,545	0,1506	Valid
Y.2	0,556	0,1506	Valid
Y.3	0,651	0,1506	Valid
Y.4	0,609	0,1506	Valid
Y.5	0,468	0,1506	Valid
Y.6	0,557	0,1506	Valid
Y.7	0,496	0,1506	Valid
Y.8	0,449	0,1506	Valid
Y.9	0,431	0,1506	Valid
Y.10	0,408	0,1506	Valid
Y.11	0,377	0,1506	Valid
Y.12	0,290	0,1506	Valid

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner semuanya valid. Item kuesioner dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item kuesioner $>$ r tabel pada taraf signifikan 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,1506. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Hasil

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Entrepreneurship Leadership (X1)	0,790	Reliabel
Entrepreneurship Culture (X2)	0,744	Reliabel
Entrepreneurship Orientation (X3)	0,760	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,709	Reliabel

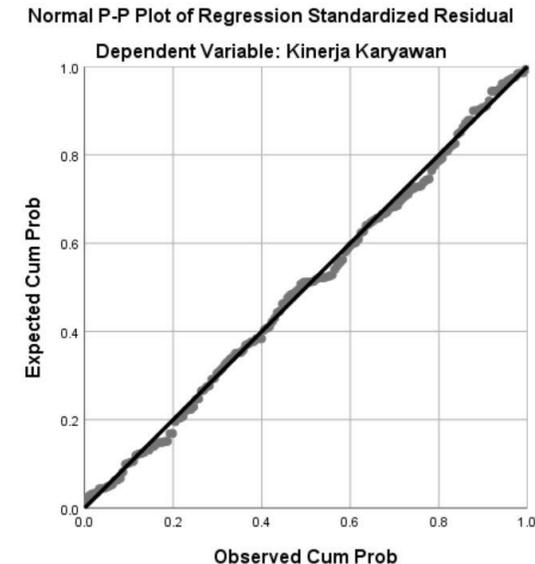
Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada variabel *entrepreneurship leadership* adalah 0,790, nilai Cronbach's Alpha pada variabel *entrepreneurship culture* adalah 0,744, nilai Cronbach's Alpha pada variabel *entrepreneurship orientation* adalah 0,760, dan nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan adalah 0,709. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,00892873
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,068
	Negative	-0,023
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,055 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculate from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,055 > (0,05)$. karena Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas bagaimana data menyebar di wilayah garis diagonal dan terpenuhi. Hasil dari Plot of Regression Residual bergerak ke arah tersebut. dibawah ini, jika data membentuk titik-titik yang berada di dekat garis diagonal seperti yang ditunjukkan di bawah ini, maka data terdistribusi secara normal.



Data dinyatakan berdistribusi secara normal karena grafik normal probability plot menampilkan bagaimana data menyebar di wilayah garis diagonal dan terpenuhi. Hasil dari Plot of Regression Residual bergerak ke arah tersebut.

Hasil

Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity (F)	Sig.	Kondisi	Keterangan
X1 → Y	1,326	0,198	Sig > 0,05 F tabel < 1,756	Linier
X2 → Y	0,795	0,645	Sig > 0,05 F tabel < 1,850	Linier
X3 → Y	1,094	0,367	Sig > 0,05 F tabel < 1,756	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* < (F tabel) dan sig > (0,05). Pada variabel X1 → Y sebesar 1,326 < (1,756) dan sig sebesar 0,198 > (0,05), variabel X2 → Y sebesar 0,795 < (1,850) dan sig sebesar 0,645 > (0,05), variabel X3 → Y sebesar 1,094 < (1,756) dan sig sebesar 0,367 > (0,05) yang berarti seluruh variabel lebih dari 0.05 (>0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan semua antar variabel dinyatakan linear.

Hasil

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan korelasi antara variabel dalam model prediksi yang bervariasi dari waktu ke waktu. Berdasarkan nilai Durbin Watson (DW) yang mengindikasikan uji ini, jika nilai Durbin Watson penelitian kurang dari 5, maka tidak terjadi autokorelasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,419 ^a	0,176	0,161	2,639	1,858

Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin Watson (DW). Apabila nilai Durbin-Watson (DW) diantara -2 dan +3, maka ini tidak terjadi autokorelasi. Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,858. maka ini membuktikan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Hasil

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menentukan besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil dari $10 < (10)$ dan nilai tolerance lebih besar dari $0,1 > (0,10)$.

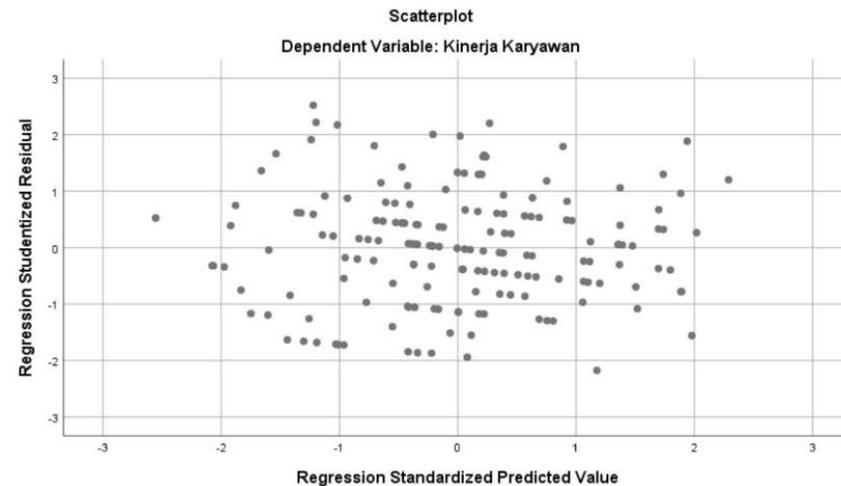
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Entrepreneurship Leadership (X1)	0,857	1,166
Entrepreneurship Culture (X2)	0,786	1,272
Entrepreneurship Orientation (X3)	0,751	1,332

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel *entrepreneurship leadership* yaitu $1,166 < (10)$ dan nilai tolerance sebesar $0,857 > (0,10)$. Nilai VIF dari variabel *entrepreneurship culture* yaitu $1,272 < (10)$ dan nilai tolerance sebesar $0,786 > (0,10)$. Nilai VIF dari variabel *entrepreneurship orientation* yaitu $1,332 < (10)$ dan nilai tolerance sebesar $0,751 > (0,10)$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel residual pada model regresi berbeda dari suatu penelitian. Hasil teknik grafik regresi dapat digunakan untuk mengetahui uji ini jika tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya penyebaran titik-titik pada grafik tidak membuat pola tertentu atau menyebar di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y.



Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil

Dari tabel di samping persamaan regresi yang di atas adalah

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

$$Y = 26,039 + 0,056 + 0,165 + 0,225$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta (α) nilainya adalah 26,039 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation*, jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,056, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *entrepreneurship leadership* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,056, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,165, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *entrepreneurship culture* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,165, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,225, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *entrepreneurship orientation* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,225, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,039	4,883		5,332	0,000
Entrepreneurship Leadership (X1)	0,056	0,061	0,070	0,926	0,356
Entrepreneurship Culture (X2)	0,165	0,077	0,171	2,150	0,033
Entrepreneurship Orientation (X3)	0,225	0,065	0,280	3,446	0,001

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Hasil

Hasil uji parsial (T) yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Y, Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k-1$ ($170-3-1=166$) Sehingga memperoleh t tabel 1.974 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Entrepreneurship Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung sebesar 0,926 ($0,926 < 1,974$) yang artinya ada alasan kuat pada H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,356 > (0,05)$), sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel *entrepreneurship leadership* dengan kinerja karyawan.

b. Entrepreneurship Culture terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung sebesar 2,150 ($2,150 > 1,974$) yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,033 < (0,05)$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *entrepreneurship culture* dengan kinerja karyawan.

c. Entrepreneurship Orientation terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung sebesar 3,446 ($3,446 > 1,974$) yang artinya ada alasan kuat pada H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,001 < (0,05)$), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *entrepreneurship orientation* dengan kinerja karyawan.

Uji Parsial (T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,039	4,883		5,332	0,000
Entrepreneurship Leadership (X1)	0,056	0,061	0,070	0,926	0,356
Entrepreneurship Culture (X2)	0,165	0,077	0,171	2,150	0,033
Entrepreneurship Orientation (X3)	0,225	0,065	0,280	3,446	0,001

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Hasil

Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	246,384	3	82,128	11,790	0,000 ^b
Residual	1156,327	166	6.966		
Total	1402,712	169			
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan					
b. Predictors : (Constant), Entrepreneurship Orientation, Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture					

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 11,790 hal ini menyatakan bahwa F hitung > F tabel ($11,790 > 2,66$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Perhitungan tersebut menyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Hasil

Uji Koefisien Korelasi Berganda R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,419 ^a	0,176	0,161	2,639
a. Predictors : (Constant), Entrepreneurship Orientation, Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture				

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0,419 atau 41,9%. Tabel interpretasi korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang atau cukup antara variabel independen dan dependen.

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang / Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil

Uji Koefisien Determinan Berganda R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,419 ^a	0,176	0,161	2,639
a. Predictors : (Constant), Entrepreneurship Orientation, Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture				

Hasil pengujian di atas diketahui Adjusted R square (R²) sebesar 0,176 atau 17,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *entrepreneurship leadership*, *entrepreneurship culture*, *entrepreneurship orientation* dapat menjelaskan tentang kinerja karyawan dan sisanya sebesar 82,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

***Entrepreneurship Leadership* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan oleh penulis, hasil pengujian hipotesis uji t variabel *entrepreneurship leadership* tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi rendahnya frekuensi responden yaitu pimpinan saya bersedia menanggung kemungkinan kehilangan aset berwujud seperti bahan, mesin, kendaraan dan bersedia menanggung risiko kehilangan uang, termasuk tabungan dari pekerjaan saya. Artinya, pelaku UD. Suwarlandono Art belum memiliki kepemimpinan yang mampu mengambil resiko terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *entrepreneurship leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan[22]. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan[3] menunjukkan bahwa *entrepreneurship leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

***Entrepreneurship Culture* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan oleh penulis, hasil pengujian hipotesis uji t variabel *entrepreneurship culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden menurut karyawan yang merasa mampu mengambil keputusan dengan cepat. Semakin tinggi para karyawan memiliki budaya dalam usahanya, maka akan semakin rendah kinerja usaha yang akan dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah budaya yang diterapkan dalam usahanya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya kewirausahaan yang di ciptakan UD. Suwarlandono Art salah satunya adalah mengambil keputusan dengan cepat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *entrepreneurship culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[23]. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan[8], bahwa *entrepreneurship culture* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

***Entrepreneurship Orientation* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada analisis yang dilakukan oleh penulis, hasil pengujian hipotesis uji t variabel *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan distribusi tingginya frekuensi responden menurut karyawan yang merasa dapat bereaksi lebih cepat terhadap perusahaan yang terjadi dan karyawan yang merasa mampu untuk mengenali dan menafsirkan peluang di pasar. Artinya, kinerja karyawan telah memiliki orientasi kewirausahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan keinginan pasar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *entrepreneurship orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan efek besar[6]. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan[9], *entrepreneurship orientation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

***Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture, Entrepreneurship Orientation* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f secara simultan variabel *entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, entrepreneurship orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel *entrepreneurship leadership, entrepreneurship culture, entrepreneurship orientation* secara bersama-sama (simultan) akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Suwarlandono Art.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *entrepreneurship orientation* merupakan variabel yang paling berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, pelaku UD. Suwarlandono Art memiliki rasa percaya satu sama lain terhadap kinerja karyawan yang telah memiliki *entrepreneurship orientation* untuk dapat menyesuaikan diri dengan keinginan pasar. Sehingga dengan begitu karyawan akan mampu bekerja setulus hati dan menghasilkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperkenalkan variabel tambahan yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih beragam dan optimal dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku kinerja karyawan.

Referensi

- [1] S. Bakhri, “Membangun Ekonomi Masyarakat Melalui Pengembangan (Industri Kecil Menengah),” *Penerbit K-Media*, p. 182, 2020, [Online]. Available: [http://repository.syekhnurjati.ac.id/3965/1/Membangun Ekonomi Masyarakat.pdf](http://repository.syekhnurjati.ac.id/3965/1/Membangun%20Ekonomi%20Masyarakat.pdf)
- [2] A. Santosa, “Pengembangan Ekonomi Kreatif Industri Kecil Menengah Kota Serang Di Masa Pandemi Covid-19,” *Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones.*, vol. 5, no. 11, p. 1257, 2020, doi: 10.36418/syntax-literate.v5i11.1770.
- [3] M. Azhar, “Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Dolly,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, no. 8, 2019.
- [4] Melia Sari, *ANALISIS PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE HUMAN RESOURCE SCORECARD (Studi Pada PT BPRS Way Kanan)*, vol. 3, no. 1. 2019.
- [5] F. Azim, “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Bogor Utara,” p. 144, 2022.
- [6] S. F. Puwardi and L. Soelaiman, “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Kinerja Usaha UMKM Kuliner di Taman Palem Lestari,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2, pp. 466–473, 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i2.23417.
- [7] R. D. Anandi, “The Influence Of Local Culture and Entrepreneurship Behavior On Business Performance With Moderation By Gender Qualification On The Minangkabau Ethnicity,” *MENARA Ilmu*, vol. XVI, no. 01, pp. 84–93, 2022.

Referensi

- [8] D. H. Perkasa and F. Abadi, “Model Hubungan Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Culture Dan Entrepreneurial Mind-Set Terhadap Organizational Performance Melalui Innovation Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 5, no. 2, pp. 15–28, 2020, doi: 10.36226/jrmb.v5i2.358.
- [9] Giriati, “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Penciptaan Pengetahuan Sebagai ...,” *J. Ekon. dan Bisnis*, pp. 92–100, 2019, [Online]. Available: <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/180070>
- [10] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [11] D. Indriyani, “Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Karyawan PT. Top Sentral Transportama Jakarta Pusat,” *J. Bus. Adm. Econ. Entrep.*, vol. 1, no. 1, pp. 48–60, 2019.
- [12] F. Fatoni, N. Indawati, E. Budiono, A. Kistyanto, and A. D. Witjaksono, “Pengaruh entrepreneurial leadership dan work life balance terhadap kinerja melalui inovasi saat work from home,” *Journal.Ilinstitute.Com*, vol. 1, no. 3, pp. 2721–8287, 2021, doi: 10.31960/ijoeei.v1i3.858.
- [13] Yuliana Rohmawati & Sudharto P. Hadi, “Budaya Kewirausahaan pada UMKM Kerupuk Karak (Studi Kasus pada UMKM Kerupuk Karak Dusun Gempol, Desa Tawang Sari, Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali) Yuliana,” p. 282, 2019.

Referensi

- [14] J. E. H. Rompis, L. Mananeke, and D. C. A. Lintong, “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Usaha Kerajinan Kayu Di Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro),” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 447, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40691.
- [15] Jannah Miftakhul, Irawati Anugrahini S, and Purnomo Hadi, “Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Umkm Batik Gedog Khas Tuban,” *Eco Entrep.*, vol. 5, no. 1 Juni 2019, pp. 33–48, 2019.
- [16] A. Jeklin *et al.*, “Pengaruh Sistem Pemasaran Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Inovasi Pada UKM Kuliner Kota Medan,” *Corresp. Análisis*, no. 15018, pp. 1–23, 2016.
- [17] R. Abadiyah and I. A. Maufuzah, “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 281–294, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [18] I. Agustian, H. E. Saputra, and A. Imanda, “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu,” *Prof. J. Komun. dan Adm. Publik*, vol. 6, no. 1, pp. 42–60, 2019, doi: 10.37676/professional.v6i1.837.
- [19] Puspasari Mayfrida, “PENGARUH KEPEMIMPINAN BERWIRAUSAHA DAN PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KEBERHASILAN USAHA MAKANAN DAN MINUMAN JELLO.ID MEDAN DI MASA PANDEMI COVID-19,” 2022.

Referensi

- [20] O. I. Obeten, O. C. Innocent, T. S. Manyo, O. A. Billy, E. E. Gabriel, and O. H. Okang, “Entrepreneurship Orientation and Entrepreneurship Culture and the Performance of Small and Medium-scale Enterprises in Calabar Metropolis - Nigeria,” *Webology*, vol. 18, no. 2, pp. 212–224, 2021, doi: 10.14704/web/v18i2/web18317.
- [21] Ina Namora, Windy, Sharon, and Stephani, “Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana,” *J. Manaj. Bisnis Eka Prasetya Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 76–88, 2020, doi: 10.47663/jmbep.v6i2.65.
- [22] Rifdah Abadiyah and L. Ilviyah, “Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Ikm Konveksi,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 3, pp. 330–338, 2022, doi: 10.55606/jimak.v1i2.484.
- [23] R. Abadiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 1, pp. 49–66, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i1.837.

